

Петряєва Зоя Федорівна
кандидат економічних наук, професор, професор кафедри
міжнародного бізнесу та економічного аналізу
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація: Розкрито сутність категорії «кадровий потенціал підприємства» та визначено його роль в господарській діяльності підприємства. З'ясовано зміст та значення діагностики кадрового потенціалу. Розглянуто її інформаційно-аналітичне забезпечення. Показано існуючі методичні підходи щодо діагностики кадрового потенціалу. Зроблено прогноз інтегральної оцінки рівня кадрового потенціалу підприємства. Надано рекомендації щодо удосконалення методичного забезпечення діагностики кадрового потенціалу суб'єкта господарювання. Обґрунтовано необхідність запропонованих заходів, показано їх переваги.

Ключові слова: кадри, діагностика, кадровий потенціал, методичне забезпечення, підприємство.

Постановка проблеми. Специфічним та найважливішим серед усіх видів економічних ресурсів, який охоплює професійні навички і знання, що можуть бути використані у трудовому процесі, є людський ресурс. Сьогодні вирішальне значення для розвитку суб'єктів господарювання мають знання, інформація, інтелект та інновації. Носієм цих складових є кадровий потенціал. Тому кадрова складова ресурсного потенціалу дуже вагома в першу чергу для управління бізнес-процесами підприємства, а методичне забезпечення діагностики кадрового потенціалу відіграє значну роль в управлінні формуванням, розвитком та реалізацією кадрового потенціалу сучасного підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема аналізу та оцінки ефективного використання трудових ресурсів загалом та кадрового потенціалу зокрема постійно перебуває в центрі уваги учених-економістів. Значний внесок у вирішення цієї проблеми зробили такі учені, як В. М. Гриньова,

Г. І. Писаревська, І. П. Отенко, К. В. Коптева, Н. С. Краснокутська, Т. В. Берглезова, С. Б. Іваницька, І. Л. Плетникова, В. В. Безсмертна та інші. Але деякі питання потребують подальшого розвитку.

Визначення невирешених раніше частин загальної проблеми. Дискусійність багатьох теоретичних положень, практична значимість пошуку більш обґрунтованих підходів до діагностики кадрового потенціалу підприємства, недостатній рівень їх дослідження з погляду сучасних потреб діяльності підприємства визначили мету дослідження. В наукових працях не розмежовано використання економіко-математичних моделей та аналітичних методів діагностики кадрового потенціалу підприємства.

Мета статті. Головною метою даної роботи є узагальнення існуючих методичних підходів до оцінки кадрового потенціалу підприємства та розробка методичного забезпечення його діагностики.

Викладання основного матеріалу. Людина – це не просто один з факторів виробництва. Сьогодні вона є головним стратегічним ресурсом підприємства. Це сталося завдяки розумінню ролі здатності людини до творчості та раціоналізаторським здібностям, що зараз стає основною, вирішальною умовою успіху будь-якої діяльності. Витрати, пов'язані з персоналом, можна розглядати як довгострокові інвестиції в людський капітал, що є одним з основних джерел прибутку [1].

Використання людських ресурсів в економіці держави та управлінні підприємствами визначають категоріями: «людський (соціальний) капітал», «людський потенціал», «трудова потенціал», «персонал», «кадри», «кадровий потенціал», «особистісний потенціал». Виникнення, співіснування та використання цих понять зумовлює складність природи походження, неоднорідність кількісних та якісних параметрів людських ресурсів, задіяних в економічній діяльності підприємства, а також винятковість впливу, який ці ресурси здатні чинити на результати господарювання. Слід зауважити, що поняття «потенціалу» (як імовірних та ще нереалізованих, нерозкритих

можливостей) взагалі не може трактуватися як деяка абсолютна та однозначна міра, яка характеризує свого носія.

Відповідно до принципів та положень системно-інтеграційної теорії, потенціал підприємства являє собою багатомірну та мультипросторову систему, яку необхідно досліджувати комплексно та у взаємозв'язку складових елементів [2]. Трудовий потенціал характеризує трудові ресурси та включає усі вже задіяні та ще нереалізовані можливості людини в трудовому процесі. А кадровий потенціал – невід'ємна складова трудового потенціалу.

Слід відзначити загальні та відмінні риси цих двох категорій. Відмінності між ними можна собі яскраво усвідомити, розглянувши співставлення понять за критеріями підходів до розуміння основи їх визначень та за рівнями й об'єктами управління ними. Кадровий потенціал (що є складовою трудового потенціалу), – це потенціал конкретної сфери діяльності, галузі, підприємства, де необхідні специфічні характеристики саме для цієї сфери, діяльності, підприємства.

Усвідомлення кадрового потенціалу потребує чітко визначити об'єкт потенціалу. Сутність кадрового потенціалу відображає якісну та частково кількісну характеристики трудового потенціалу працівників підприємства. Вагомою в цьому визначенні постає така економічна категорія, як «кадри».

Г. В. Щокін розуміє під «кадрами» штатний склад робітників підприємства та умовно розподіляє їх на дві частини: кадри управлінців (та службовців) та кадри робітничого персоналу [4].

Багато вітчизняних та зарубіжних авторів [5, 6, 7] займалися дослідженням суті та характеристик кадрового потенціалу. Узагальнюючи існуючі наукові здобутки, можна визначити таку систему понять щодо складу, структури та компонентів кадрового потенціалу: чисельний та функціональний склад кадрів підприємства, який відображає розподіл кадрів та їх переміщення в розрізі категорій і посад; професія як комплекс спеціальних теоретичних знань та практичних навичок, необхідних для здійснення трудової діяльності; спеціальність та спеціалізація як комплекс визначених знань та вмінь для

виконання окремих функцій; кваліфікація як ступінь професійної підготовки, необхідної для ефективного виконання роботи.

На думку авторів [8, 9, 10], кадровий потенціал – це сукупні здібності кадрових робітників підприємства, які необхідні для виконання та координації дії, що забезпечують підприємству стратегічні переваги на ринках товарів, послуг та знань. Плетникова І. Л. вважає, що кадровий потенціал – це сукупність здібностей виробничого персоналу підприємства забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам ринку в конкретних економічних та науково-технічних умовах виробництва, а також повна реалізація індивідуального потенціалу для досягнення поставлених цілей при виробництві товарів та послуг [11].

Отже, можна так пояснити термін « кадровий потенціал підприємства» – це величина можливої участі кваліфікованих працівників у господарській діяльності, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використані для досягнення стратегічних цілей та забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Діагностика кадрового потенціалу підприємства – це порівняльна оцінка наявного кадрового потенціалу, яка отримується шляхом аналізу кількісних показників та якісних його характеристик, проти планових показників, або, скажімо, заздалегідь розробленої так званої еталонної моделі кадрового потенціалу. Інструмент її проведення – ситуаційний аналіз, який є «зліпком» фактичного стану кадрового потенціалу колективу підприємства, його кількісної та якісної структури тощо.

Мета проведення діагностики кадрового потенціалу підприємства – оцінка фактичного стану кадрового потенціалу персоналу та протиставлення його до очікуваного підприємством (еталонного), тобто до сукупності оптимальних кількісних та якісних характеристик, які є необхідними для реалізації стратегічних економічних та соціальних цілей підприємства [9].

Серед методів оцінки кадрового потенціалу підприємств слід зазначити методи непрямой та прямої оцінки. Непряма оцінка кадрового потенціалу підприємства проводиться з використанням фактичних значень показників, які характеризують результати його роботи. Пряма оцінка – це оцінка можливостей підприємства в майбутньому. До непрямой оцінки відносять програму збору даних, вивчення документів, бесіди-спостереження, обробку та оформлення: до методів вимірювання – натуральні та вартісні коефіцієнти, умовні вимірювачі, тобто бали та коефіцієнти. Також існують практичні методи, до яких належать тестування, анкетування тощо [12].

Вартісна оцінка кадрового потенціалу є необхідним етапом формування сукупного потенціалу підприємства. Її мету можна розглядати як визначення ступеня впливу кадрового потенціалу на підвищення або зниження сукупного потенціалу, впливу на інвестиційну привабливість, а також на величину витрат на реструктуризацію підприємства.

Діагностику кадрового потенціалу промислового підприємства можна провести за допомогою експертної, рейтингової оцінки, порівняльного аналізу, методу аналогій, факторного аналізу, а також за допомогою методів економіко-математичного програмування.

Залежно від базового критерію оцінки кадрового потенціалу можна виділити такі методи оцінки кадрового потенціалу підприємства: ресурсний, (сума витрат на його формування та використання); порівняльний, що базується на результатах порівняння з аналогами; результативний, що визначається за розміром чистого прибутку економічних результатів діяльності підприємства [9].

Кадровий потенціал підприємства характеризується кількісними та якісними показниками. Для діагностики слід оптимізувати систему оцінки кадрового потенціалу за такими напрямками: встановлення єдиних стандартів та норм оцінки; адаптація систем оцінки персоналу; відбір компонентів, які є доступні у вимірюванні, надійними, такими, що дають точну характеристику.

Для реалізації поставлених завдань аналіз та оцінка кадрового потенціалу повинні спиратися на такі методи: методи експертних оцінок, методи стратегічного аналізу, методи економічної та математичної статистики.

Результати аналізу та оцінки кадрового потенціалу підприємства є базою для обґрунтування стратегічного розвитку кадрового потенціалу. Саме такий висновок дає можливість врахувати в моделі управління формуванням кадровим потенціалом довгостроковий характер та необхідність прогнозу в процесі розвитку кадрового потенціалу.

Виходячи з того, що кадровий потенціал – величина можливої участі кваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній та кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики та мотиваційний потенціал, які можуть бути використані за допомогою мотиваційних важелів для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку, необхідно визначити систему показників кадрового потенціалу. Вагомим кроком до визначення кадрового потенціалу підприємства є вибір конкретних показників, які характеризують кадровий потенціал підприємства [13].

Огляд наукових робіт дає можливість зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного підходу до системи показників, які слід включати до складу кадрового потенціалу. Показники можна згрупувати за такими ознаками: кількісні показники (чисельність персоналу, віковий склад і структура персоналу, кваліфікаційний склад та його структура, рух робочої сили, ефективність праці, використання робочого часу) і якісні показники (фізичний потенціал, культурно-моральний, соціальні норми, організаційна культура підприємства, кваліфікаційний, соціально-психологічний, інтелектуальний, інноваційний).

Наведена система показників найбільш повно характеризує рівень кадрового потенціалу підприємства, але можливість оцінки якісних показників часто ускладнюється через суб'єктивність оцінки та складності.

Під поняттям «інформаційна база кадрового потенціалу» будемо розуміти обсяг інформації, що відноситься до кадрового потенціалу, який є на підприємстві та обробляється на ньому протягом визначеного періоду часу. При цьому чим вищі якісні та кількісні характеристики інформації, що обробляється, тим реальніше досягнення цілей.

Інформаційне забезпечення діагностики кадрового потенціалу може бути реалізовано завдяки автоматизованій управлінсько-інформаційній системі (АУІС) «Кадровий потенціал підприємства» на основі використання сучасної організаційної техніки. Система передбачає створення масиву даних інформації, яку можна використати для діагностики.

Перспектива подальших наукових досліджень полягає у розробці та реалізації методики комплексної діагностики кадрового потенціалу промислових підприємств, оцінці ефективності використання персоналу та визначенні соціально-економічного ефекту для підприємства.

Організація виробничого процесу та промислова специфіка, характерна для підприємств, висувають певні вимоги до планування кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу. Для підвищення ефективності здійснення діагностики кадрового потенціалу необхідно розробити еталонну модель кадрового потенціалу працівників підприємства.

З урахуванням галузевої специфіки діяльності суб'єкта дослідження корпорації «ХЕЗ Елетекс-С» та особливостей ринку виробничої робочої сили набір якісних характеристик підприємства здійснювався за чотирма групами компетенцій: спеціальні (технічні та професійні), бізнес-компетенції, лідерські компетенції, міжособистісні компетенції.

При оцінці якостей працівників суб'єкта дослідження використовувалися дані службових відгуків, які складає керівник підрозділу за результатами індивідуальної співбесіди, а також дані результатів колегіальної співбесіди, проведеної атестаційною комісією після розгляду всіх поданих матеріалів. В оціночному листі вказується найкраще значення оцінки якісного показника і фактично отримані знання за результатами співбесіди. Оцінка індивідуальної

моделі кадрового потенціалу проведена за 16 якісними чинниками: освіта (1), досвід (2), стан здоров'я (3), організаторські здібності (4), володіння іноземними мовами (5), робота в групі (6), комунікативність (7), переконливість (8), емоціональна стабільність (9), стресостійкість (10), рішучість (11), старанність (12), здатність до навчання (13), схильність до ризику (14), ініціативність (15), відповідальність (16).

Показники (рис.1) представлені на графіку у вигляді променів, проведених з центру. Від центру до периферії – значення показників відповідних якісних характеристик потенціалу. Точки з'єднуються між собою, отриманий багатокутник характеризує сукупність якісних характеристик індивідуальної моделі кадрового потенціалу. Площа, яку займає багатокутник, характеризує інтегральну оцінку рівня кадрового потенціалу працівників, що належать до керівного складу.

Багатокутник моделі потенціалу

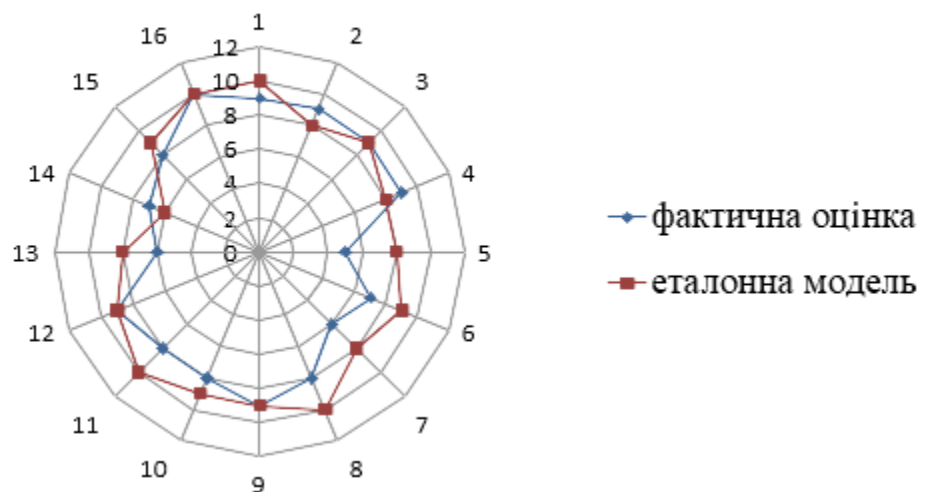


Рис. 1. Діагностика якісних характеристик кадрового потенціалу

В еталонній моделі кадрового потенціалу корпорації «ХЕЗ Елетекс-С» кількісним характеристикам задається нормативне значення, яке визначено як бажана, найбільш оптимальна структура групових показників якості персоналу (освіта, стаж роботи). Кожному внутрішньогруповому показнику присвоюється

коефіцієнт вагомості (максимальне значення вагомості – 10 балів). На нього помножуються розраховані значення показників структури.

Для аналізу відповідності фактичного кадрового потенціалу еталонної моделі кадрового потенціалу проводиться коригування фактичної структури. На виконання плану по структурі зараховується значення якісних факторів за величиною, передбаченою нормативним значенням в еталонній моделі. Якщо фактичне значення менше норми, то воно зараховується повністю. Якщо значення більше норми, тоді зараховується значення нормативу фактора.

Рівень відповідності кадрового потенціалу слід досліджувати окремо для працівників керівного складу, інженерно-технічних працівників та службовців. Рівень відповідності фактичної структури кадрового потенціалу керівного складу стосовно еталонної моделі визначається як відношення скоригованої оцінки до значення визначеної оцінки у еталонній моделі.

За результатами діагностики кадрового потенціалу суб'єкта дослідження (фактичний кадровий потенціал відповідає еталонній моделі на 85,3%) можна відзначити достатній рівень ефективності управління розвитком потенціалу, проте можливо реалізувати усі приховані можливості.

Для визначення класу, до якого входить корпорація «ХЕЗ Елетекс-С» за показниками кадрового потенціалу серед схожих за рівнем трудомісткості підприємств, необхідно провести дослідження за допомогою кластерного аналізу. Результати аналізу показників корпорації та ще десяти підприємств машинобудування Харківської області за 2012 - 2016 роки, які характеризують кадровий потенціал, отримані з джерел офіційно опублікованої звітності (електронний ресурс Smida, [14] тощо), показали, що на всіх підприємствах, крім ПАТ «Турбоатом», ПрАТ «Південкабель», ПАТ «Завод ім. Фрунзе», спостерігається скорочення облікової чисельності працівників. На підприємствах спостерігаються високі значення коефіцієнтів загального обороту кадрів, що обумовлено їх високою плинністю. Остання, в свою чергу, пояснюється масовим звільненням працівників за власним бажанням через низьку оплату праці, відсутність можливості кар'єрного зростання,

незадоволеність умовами праці. Спостерігається погіршення стану кадрового потенціалу через високу плинність кадрів, втрати робочого часу, зниження продуктивності праці та інші фактори.

Управління кадровим потенціалом на підприємствах залежить від рівня освіти. Аналіз кваліфікаційного, освітнього складу і структури персоналу досліджуваних підприємств довів, що в цілому питома вага працівників з повною вищою освітою досить низька і на більшості підприємств не перевищує 38 % від загальної чисельності працівників. На більшості підприємств, крім корпорації «ХЕЗ Елетекс-С», ПАТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський підшипниковий завод», ПАТ «Автрамат», практично відсутні кадри, що підвищили свою кваліфікацію; їх питома вага не перевищує 3 %. Питома вага працівників, які мають вищу освіту, поступово зменшується. Це пов'язано зі скороченням чисельності працівників підприємств промисловості.

Високий оборот кадрів веде до зниження ефективності витрат на персонал, погіршує морально-психологічний клімат у колективі, знижує продуктивність праці, що веде до економічних втрат підприємства.

Підвищений рівень плинності кадрів призводить до економічних втрат, які зростають зі збільшенням відтоку кадрів. Загалом можна зробити такі висновки: кризові явища у роботі з персоналом підприємства пов'язані, перш за все, з відсутністю коштів на підприємствах та недостатньою реалізацією готової продукції. Причинами виявленої проблеми є: недосконала організація управлінської праці (недостатньо чітке розмежування (дублювання) функцій і повноважень між структурними підрозділами підприємства); в організації оплати праці не реалізована її основна функція – стимулювання працівника до творчої праці.

На досліджуваних підприємствах спостерігається низький рівень мотивації, що супроводжується низькою значимістю суспільних мотивів праці, службового, професійного та кваліфікаційного зростання, а також загальною трудовою пасивністю працівників підприємств.

Також слід зазначити, що форма, за якою підприємства ведуть і надають звітність з праці, зокрема по руху кадрів, не може повністю передати характер процесів, що відбуваються у сфері трудових відносин. Наприклад, звільнення за власним бажанням може мати декілька причин: перш за все це незадоволеність рівнем оплати праці, затримки з виплатою заробітної плати, причини особистого характеру, важкі та небезпечні умови праці, несприятливий режим роботи тощо. Тому основним з провідних напрямків удосконалення ефективності роботи підприємства є удосконалення структури його організації, навчання та підвищення мотивації працівників.

Для більш повного розуміння рівня ефективності використання кадрового потенціалу та визначення класу, до якого входить корпорація «ХЕЗ Елетекс-С» за основними показниками кадрового потенціалу серед схожих за рівнем трудомісткості підприємств, з джерел офіційної статистичної звітності [14] множина показників оцінки кадрового потенціалу була скорочена до 20.

Суть завдань класифікації багатовимірних спостережень полягає в поділі великої кількості об'єктів на однорідні групи. Метою методів класифікації є дослідження внутрішньої структури системи та об'єктів, що вивчається, кожен з яких характеризується m -вимірним вектором ознак, «стисненням» цієї системи без істотної втрати інформації, що міститься в ній, шляхом виявлення класів схожих між собою об'єктів і ототожнення об'єктів усередині класу [15].

Статичний кластерний аналіз за рівнем кадрового потенціалу передбачає розподіл підприємств на кластери у кожний окремий момент часу (рік). Метод реалізується в пакеті прикладних програм Statistica версії 6.0 завдяки модулю Cluster Analysis. Спочатку аналізується результат об'єднання підприємств у кластери у вигляді дендрограм, які показують, що для дослідження доцільно підприємства згрупувати у три кластери. Явно виділяється перший кластер підприємств з високим рівнем показників кадрового потенціалу.

Результат розрахунку показників якості поділу – внутрішньо групової та міжгрупової дисперсії кластерів – свідчить про те, що варіація всередині кластера значно менша за варіацію між групами, що позитивно характеризує

отриманий розподіл. Ступінь достовірної ймовірності p загалом менше за 0,05, що підтверджує високу якість отриманого угруповання. Статистика Фішера (F) є для деяких показників більшою за табличне значення $F^{0,0528} = 4,45$, що також свідчить про високу якість отриманої кластеризації.

Аналіз середньоарифметичного значення і дисперсії змінних для кожного кластера свідчить, що за значеннями середніх визначається клас підприємства, а низькі показники дисперсії та стандартного квадратичного відхилення свідчать про високий рівень тісноти згрупованих об'єктів всередині кластера, тобто про їх близькість між собою. Аналіз евклідових відстаней між кластерами дозволяє зробити висновок про відставання третього (найгіршого) кластера від першого (найкращого) та положення другого кластера посередині вищеназваних груп.

Отже, за даними 2016 року, до першого кластера, з найвищим рівнем кадрового потенціалу, увійшли підприємства 1, 2 та 3. До другого кластера, із середнім рівнем кадрового потенціалу увійшли підприємства 4, 5, 7, 8, 9, 10 та 11. До третього кластера, з низьким рівнем кадрового потенціалу увійшло підприємство 6 («Завод ім. Фрунзе»). Аналогічним чином здійснюється кластерний аналіз підприємств за показниками оцінки кадрового потенціалу за попередні роки.

У результаті застосування кластерного аналізу було отримано групи підприємств за показниками оцінки кадрового потенціалу в динаміці за 2012 - 2016 роки. За результатами аналізу можна зробити висновок, що серед підприємств, які аналізувались, корпорація «ХЕЗ Елетекс-С» характеризується високим кадровим потенціалом. Оцінка рівня кадрового потенціалу підприємства дозволяє визначити основні заходи управління ним. У разі, коли рівень кадрового потенціалу низький, необхідно застосувати радикальні заходи: організаційні, економічні та соціальні.

Для визначення комплексної інтегральної оцінки кадрового потенціалу підприємств доцільно використовувати метод таксономії, який дозволяє упорядковувати досліджувані об'єкти, що характеризуються множиною ознак.

Метод таксономії – один з найперших методів дослідження багатовимірних об'єктів. Таксономічний показник рівня розвитку становить синтетичну величину, «рівнодіючу» усіх ознак, які характеризують досліджуваний об'єкт. Для розрахунку інтегрального показника кадрового потенціалу підприємств методом таксономії пропонується використовувати такий алгоритм:

1) Стандартизація показників. Показники, що характеризують кадровий потенціал підприємства, неоднорідні, можуть використовуватись як абсолютні, так і відносні величини, що ускладнює виконання деяких арифметичних дій, необхідних для обчислення інтегрального показника.

2) Диференціація показників. Усі показники, що характеризують кадровий потенціал підприємства, поділяються на стимулятори та дестимулятори. Основою для такого поділу показників служать характери впливу кожного з них на рівень розвитку досліджуваного процесу.

3) Розрахунок матриці відстаней. Після стандартизації показників розраховується матриця відстаней.

4) Розрахунок показника рівня розвитку. Отримані відстані використовуються для розрахунку таксономічного показника рівня розвитку. Значення показника розвитку інтерпретується таким чином: чим ближче до одиниці показник рівня розвитку, тим більш розвинутий об'єкт, що аналізується [16].

За допомогою алгоритму з використанням методу таксономії були отримані такі значення інтегральної оцінки кадрового потенціалу для досліджуваної корпорації «ХЕЗ-Елетекс-С» за 2012 - 2016 роки: 0,584; 0,568; 0,511; 0,514; 0,497 відповідно. Для прогнозування доцільно використовувати прості методи екстраполяції, оскільки для прогнозування відсутня загальна кількість інформації.

Для корпорації «ХЕЗ Елетекс-С» спрогнозовано відхилення інтегральних оцінок на 0,037 в сторону зменшення, що зумовлює його перехід до кластера підприємств із середнім рівнем потенціалу.

Використання різних методик для діагностики кадрового потенціалу необхідно, щоб визначити та обґрунтувати основні заходи щодо управління ним. Актуальним напрямком дослідження кадрового потенціалу підприємства є використання MIVAR-простору (Multidimensional Informational Variable Adaptive), який дозволяє наводити дані і знання у вигляді мережевих моделей, семантичних мереж та онтології, які мають вид графів, розміщених в дискретному багатовимірному просторі [17].

MIVAR-простір для дослідження кадрового потенціалу підприємства об'єднує і розвиває досягнення в різних наукових галузях баз даних, обчислювальних завдань, логічної обробки і включає дві основні технології:

1) MIVAR-технологія накопичення інформації – це спосіб створення глобальних еволюційних баз знань і правил зі змінною структурою на основі адаптивного дискретного інформаційного простору уніфікованого наведення даних і правил, базується на поняттях «річ (thing), властивість, відношення».

2) MIVAR-технологія обробки інформації – спосіб створення системи логічного висновку або «конструювання алгоритмів з модулів, сервісів або процедур» на основі активної навченої MIVAR-мережі правил з лінійною обчислювальною складністю. MIVAR-технологія накопичення інформації призначена для зберігання будь-якої інформації з можливою еволюційною змінною структурою без обмежень за обсягом та формами подання.

Основна ідея наведення потенціалів за допомогою MIVAR-простору та семантичних моделей полягає в тому, що модель наводить дані про потенціали і зв'язки між ними явним способом, що істотно полегшує доступ до знань, починаючи рух від деякого поняття. Для управління кадровим потенціалом підприємства використовується система індикаторів: плинність кадрів, стабільність (відданість) персоналу, рівень дисципліни, відповідність кваліфікації працівників ступеню складності виконуваних робіт, співвідношення чисельності окремих категорій працівників.

При діагностиці кадрового потенціалу підприємства використання MIVAR-простору дозволить наводити інформацію щодо стану кадрового

потенціалу у виді мережевих моделей, семантичних мереж та онтології, які мають вид графів, розміщених в дискретному багатовимірному просторі. Однією зі складових MIVAR-простору є семантична мережа, яка в залежності від характеру відносин, припустимих в них, має різну природу.

Для всіх семантичних мереж кадрового потенціалу спільним є декларативне графічне подання, що може використовуватися для подання знань або створення інтелектуальних систем прийняття рішень на основі знань.

При використанні семантичної мережі для подання знань щодо стану кадрового потенціалу підприємства важлива класифікація типів об'єктів і виділення деяких фундаментальних видів зв'язків між об'єктами. Характерною особливістю мережевих моделей знань функціональних потенціалів підприємства є інтегрований опис процедурної і статичної семантики припустимих операцій над об'єктами, які визначаються спільно із визначенням структур даних.

Основна ідея моделювання потенціалів підприємства за допомогою семантичних моделей полягає в тому, що модель уявляє дані про реальні об'єкти і зв'язки між ними явним способом, що істотно полегшує доступ до знань, починаючи рух від деякого поняття. Мережна модель подання знань – це граф, як правило, орієнтований, вершини якого відповідають певним поняттям (функціональним складовим), а дуги – відносинам та зв'язкам між цими складовими [17].

Отже, використання MIVAR-простору дозволяє навести в базі знань підприємства знання про кадровий потенціал та здійснити автоматичну побудову семантичних мереж. Накладаючи обмеження на опис вершини дуг, можна одержати мережі різного виду. Одна з основних відмінностей ієрархічних семантичних мереж кадрового потенціалу підприємства від простих полягає в можливості розділити мережу на підмережі і встановити відносини не тільки між фактами та подіями.

Висновки та пропозиції. Таким чином, результати діагностики кадрового потенціалу є базою для обґрунтування його стратегічного розвитку. Саме така

думка дає можливість врахувати в управлінні формуванням кадровим потенціалом довгостроковий характер та необхідність прогнозу.

Розглянуте методичне забезпечення, ключовою компонентою якого, є методика діагностики поточного стану кадрового потенціалу підприємства, дозволяє: оцінити досягнутий в організації рівень кадрового потенціалу, встановити ступінь його відповідності цільовим критеріям стратегічного розвитку організації, виявити проблемні параметри складових поточного стану кадрового потенціалу підприємства, обґрунтувати антикризові кадрові програми, націлені на нормалізацію негативних аспектів у сфері соціально-трудових відносин.

Список літератури:

1. Шульга А. Ю. Методика формування кадрової стратегії на підприємстві на основі компонентів трудового потенціалу / А. Ю. Шульга // Економіка розвитку. – 2004. – № 4 (36). – С. 66-69.
2. Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия [Текст] : монография / И. П. Отенко. – Х. : ХНЭУ, 2004. – 215 с.
3. Закаблук Г. О. Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства / Г. О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 5 (74). – С. 61-67.
4. Щёкин Г. В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. 2-е изд., стереотип / Г. В. Щёкин. – К. : МАУП, 2003. – 280 с.
5. Афанасьева Л. А. Анализ кадрового потенциала организации // Ключевые вопросы в современной науке 2014: материалы 10-й междунар. науч.-практической конф. София: «Бял ГРАД-БГ». – 2014. – С. 52-55.
6. Безсмертна В. В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства / В. В. Безсмертна // Економіка и управление: Научно-практический журнал. – 2007. – № 3. – С. 48-53.
7. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

8. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – 288 с.
9. Коптева К. В. Методика діагностики кадрового потенціалу промислового підприємства / К. В. Коптева, М. А. Меньшикова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 3 (89). – С. 42-46.
10. Іваницька С. Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання / С. Б. Іваницька, Н. В. Анісова, А. О. Петрова // Ефективна економіка. – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2405>.
11. Плетникова І. Л. Удосконалення експертно-бальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства / І. Л. Плетникова, І. В. Міронцева // Вісник економіки і промисловості. – Х. : УкрДАЗТ, 2007. – № 19. – 20. – С. 78-87.
12. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : Навчальний посібник / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
13. Берглезова Т. В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия / Т. В. Берглезова // Проблемы предпринимательства в экономике России. – 2005. – №8. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>
14. Офіційний сайт Головного управління статистики в Харківській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// uprstat.ic.kharkov.ua/index.php/stat-informatsiya/diialnist-pidpryiemstv](http://uprstat.ic.kharkov.ua/index.php/stat-informatsiya/diialnist-pidpryiemstv).
15. Ким Дж. Джей. Факторный, дискриминантный, кластерный анализ / Дж. Джей Ким, Ч. У. Мюллер, У. Р. Клекка ; пер. с англ. И. С. Енюкова. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 316 с.
16. Грасс Е. Ю. Методика диагностики трудового потенциала // Экономический анализ: теория и практика. – 2012. – №22. – С. 31-40.

17. Варламов О. О. Эволюционные базы данных и знаний для адаптивного синтеза интеллектуальных систем. Миварное информационное пространство / О. О. Варламов. – М. : Радио и связь, 2002. – 288 с.

Петряева З. Ф.

Харьковский национальный экономический университет
имени Семена Кузнеця

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Раскрыта сущность категории «кадровый потенциал предприятия» и определена его роль в хозяйственной деятельности предприятия. Выявлено содержание и значение диагностики кадрового потенциала. Рассмотрено ее информационно-аналитическое обеспечение. Раскрыты существующие методические подходы к диагностике кадрового потенциала. Сделан прогноз интегральной оценки уровня кадрового потенциала предприятия. Даны рекомендации по совершенствованию методического обеспечения диагностики кадрового потенциала. Обоснована необходимость предлагаемых мер, показаны их преимущества.

Ключевые слова: кадры, диагностика, кадровый потенциал, методическое обеспечение, предприятие.

Petriaieva Z. F.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

METHODICAL APPROACHES OF DIAGNOSIS OF THE ENTERPRISE`S PERSONNEL POTENTIAL

Summary

The essence of the term "personnel potential of the enterprise" is revealed, the role of economic activity of the enterprise is determined. The content and the significance of the diagnosis of human resources are revealed. The informational and analytical support is considered. The methodical approaches for the diagnosis of human resources are considered. The forecast of the integral assessment of the personnel potential`s level of the enterprise is made. The recommendations for improving the methodological support of the diagnosis of human resources are proposed. The necessity of the improved measures for diagnosis is grounded; the advantages are estimated.

Keywords: personnel, diagnosis, personnel potential, methodical approaches, enterprise.